



* 0 0 0 3 8 8 0 5 1 4 *

A

tutto il personale della dirigenza e del comparto
dipendente dell'Ente

e p.c.

tutte le OO.SS. aziendali e territoriali della dirigenza medica,
sanitaria, professionale
amministrativa e del comparto

Direttore Sanitario dell'Ente Miulli
Direttore Amministrativo dell'Ente Miulli
Direttore Pianificazione Strategica Sviluppo e Controllo
Direttore *Operations*

Oggetto: disposizioni/direttive aziendali in tema di operatività del sistema di segnalazione degli illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. Riflessi sotto il profilo disciplinare alla stregua dei vigenti regolamenti interni, nonché della L. 179/2017 e del D.lgs. n. 24/2023.

Come già reso noto, questo Ente, in ossequio al *D.lgs. n. 24/2023* che recepisce la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto unionale e recante disposizioni in materia di persone che segnalano violazioni delle disposizioni di normative nazionali, si è dotato di un apparato normativo, di conio regolamentare, volto a disciplinare, in conformità al predetto *D.lgs. 24/2023*, applicabile anche agli enti privati che, come il Miulli, hanno adottato il modello 231/01, il sistema di segnalazione di comportamenti scorretti e/o di violazioni di leggi e regolamenti.

L'adottata politica di gestione delle segnalazioni, della quale è stata data ampia pubblicità sulla piattaforma web/sito internet dell'Ente, ha specificato le violazioni suscettive di segnalazione, nonché i soggetti abilitati alle denunce, ai quali viene garantita ordinamentale tutela, normando, in conformità al *D.lgs. 24/2023*, il modello di funzionamento del processo di segnalazione, tale da garantire la riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto e contenuto della "denuncia".

Ciò doverosamente premesso in linea generale, occorre richiamare l'attenzione di tutto il personale dipendente sulla normativa, già recepita nei vigenti regolamenti di disciplina, tanto dell'area della dirigenza che del comparto, in tema di *cd. whistleblowing*. I codici disciplinari interni delle due aree, infatti, approvati rispettivamente con deliberazione *n. 13 del 15/03/2021 e n. 215 del 23/11/2018*, hanno esteso al Miulli, nei limiti di ritenuta compatibilità con la peculiarità dell'ordinamento giuridico dell'Ente, l'ambito di operatività della normativa di cui all'*art. 54 bis del D.lgs. 165/2001*, così come sostituito dall'*art. 1 della L. 179/2017*, il cui impianto normativo, *in parte qua*, non è mutato anche a seguito dell'approvazione del già richiamato *D.lgs. 24/2023*. In sostanza, il vigente quadro regolatorio interno del Miulli ha mutuato dall'ordinamento pubblicistico, nei ridetti limiti di compatibilità con la propria natura giuridica, il sistema di tutela del dirigente/dipendente che segnali illeciti, prevedendo, più in particolare, e specularmente all'*art. 54 bis co. 3 sec. per. del D.lgs. 165/2001*, che, "*nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito sia fondata su*



accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la segnalazione sia fondata, in tutto o in parte, e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità". La segnalazione è sottratta all'accesso di cui agli artt. 22 e ss. della l. 241/90 e s.m. e i.

Al fine di contenere il rischio, in ambito lavorativo, di utilizzi distorti e impropri di un istituto, quello della segnalazione di illeciti, concepito dal legislatore in funzione di prevenzione di comportamenti scorretti, intesi soprattutto quali abusi delle funzioni di servizio per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche solo d'immagine, per il datore di lavoro pubblico o privato, e non già quale strumento per veicolare contestazioni o rivendicazioni di carattere personale anche relative al rapporto di lavoro, **si richiama l'attenzione di ciascun dipendente sul dovere di astenersi da ogni eventuale forma di abuso o di uso non appropriato, difforme dalle vigenti prescrizioni di legge e regolamenti interni, del cd. whistleblowing.**

Costituisce, invero, fonte di responsabilità in sede disciplinare ogni eventuale forma di deviazione dalle finalità ordinamentali dell'istituto come, ad esempio, il ricorso a segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato e qualsiasi altra ipotesi di artata strumentalizzazione del **whistleblowing** per scopi di carattere essenzialmente personale.

Deve rammentarsi al riguardo che le tutele legali a favore del segnalante non sono garantite in ipotesi di accertata (*anche solo con sentenza di primo grado*) segnalazione calunniosa e diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'*art. 2043 c.c.*, restando in tali casi impregiudicata la responsabilità penale **e disciplinare del denunciante.**

Il corretto e responsabile governo del sistema di tutela del segnalante impone, altresì, ferma la responsabilità penale e **disciplinare** del denunciante per le ipotesi di calunnia e/o diffamazione innanzi richiamate, **il dovere di non porre in essere condotte discriminatorie** o, comunque, ritorsive e/o misure sanzionatorie nei confronti di chi segnali condotte illecite **e/o comportamenti e/o atti volti ad ostacolare**, anche sotto forma di solo tentativo, **la segnalazione, nonché condotte violative degli obblighi di riservatezza** idonee a rivelare il contenuto delle segnalazioni e l'identità del segnalante cui l'ordinamento accorda, nei limiti indicati, peculiare tutela.

Del pari, la violazione dei predetti obblighi di astensione da comportamenti e/o atti discriminatori, ritorsivi, suscettivi di tradursi anche in misure sanzionatorie *contra ius*, **configura a carico del dipendente che li abbia posti in essere una responsabilità di carattere disciplinare perseguibile, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità in concreto della mancanza, nei termini previsti dai vigenti regolamenti di disciplina dell'area della dirigenza e di quella del comparto con la più lieve, fra le misure conservative, sino alla più severa, come il licenziamento per giusta causa, fra quelle espulsive.**

La presente comunicazione, recante le su specificate disposizioni/direttive di servizio circa gli obblighi regolamentari da osservarsi nell'ambito del processo di segnalazione di condotte illecite, così come disciplinato dall'*art. 1 co. 1 L. 179/2017* che ha sostituito l'*art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001* recepito in ambito ospedaliero attraverso la normativa interna di rango secondario, nonché, da ultimo, dal *d.lgs. n. 24/2023* cui l'Ente Miulli si è conformato con apposita politica di gestione delle segnalazioni, è portata a conoscenza di tutto il personale, **attesi i riflessi di ordine**



Ente Ecclesiastico
Ospedale Generale Regionale

MIULLI

disciplinare, mediante comunicazione di posta elettronica tramite Protocollo, oltre ad essere pubblicata nella rete intranet e sul sito web del Miulli.

Il Delegato
Mons. Domenico Laddaga

